

Punkt 1: Fælles - Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Fælles - Orienteringspunkter v/Keld

- Seneste nyt fra HAMiU / HSU
- Besøg af arbejdstilsynet i Aalborg
- Status på handleplanerne (handleplaner vedhæftet)
- Opsamling på instituttets økonomi

Punkt 3: Fælles - Trivselsbarometer

Resultaterne fra trivselsbarometeret blev den 9. februar offentliggjort og er vedhæftet her. Det er vigtig information i arbejdet med trivsel på instituttet og AAU. Der ønskes en fælles drøftelse i SU og AMiU, om hvordan vi skal arbejde videre med trivselsbarometeret og om vi fx skal gentage de fokusgruppeinterviews, som vi de andre år har haft glæde af med henblik på at konkretisere resultaterne.

AAU TRIVSELSBAROMETER

2023

Institut for Kultur og Læring

Institut for Kultur og Læring

INDHOLD

1. Forord

2. Indledning

3. Motivation

4. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads

5. Samspil mellem arbejde og privatliv

6. Indflydelse og Udviklingsmuligheder

7. Forandring og Forudsigelighed

8. Støtte og opbakning i arbejdet

9. Anerkendelse

10. Stress

11. Tilfredshed

12. Krænkende adfærd

13. Baggrundresultater

14. Svarfordeling



AAU

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø – og noget vi skal være optaget af. Det er vi i høj grad også i direktionen, i Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) og i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Der foregår hele tiden mange gode og meget vigtige arbejdsmiljøindsatser rundt omkring på universitetet. Indsatser der spiller en vigtig rolle i at sikre, det gode, trygge og sunde arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At være et missionsdrevet universitet der bidrager til at løse globale udfordringer og store missioner kræver et trygt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er forudsætningen for på bedste måde at kunne bidrage med sin viden og bidrage konstruktivt i gode tværgående samarbejder.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Vi opfordrer derfor til at lade resultaterne af Trivselsbarometeret være grobund for gode og konstruktive dialoger mellem ledere og medarbejdere, mellem teams, ledere imellem og kolleger imellem. De lokale opfølgninger og dialoger er afgørende for, at Trivselsbarometeret er et værdifuldt værktøj, som understøtter vores arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø.



Formål

Formålet med Trivselsbarometeret er at sikre bidrag til at bevare og styrke trivslen og arbejdsmiljøet blandt ansatte på arbejdspladserne på Aalborg Universitet. Trivselsbarometeret bidrager med et billede af de deltagendes vurderinger af de forhold der indgår i målingen og er et kvalificeret udgangspunkt for efterfølgende dialoger om trivslen og arbejdsmiljøet.

Om Trivselsbarometeret

Alle ansatte på Aalborg Universitet modtog et personligt stilet elektronisk spørgeskema med spørgsmålene onsdag den 22. november 2023.

65,9 procent havde besvaret spørgeskemaet, da fristen for besvarelse udløb kl. 23.59 fredag den 15. december 2023.

Trivselsbarometeret består af 20 spørgsmål som minimum skal besvares, plus 3 underspørgsmål som også skal besvares, hvis der gives udtryk for at opleve stress og 5 underspørgsmål, hvis der angives at have været udsat for krænkelser. Hovedparten af spørgsmålene er besvaret på følgende grad-skala:

i meget lav grad, i lav grad, i mindre grad, i nogen grad, i høj grad, i meget høj grad

Deltagerne er blevet garanteret fortrolig behandling af data og resultaterne vil derfor alene blive opgjort på grupper med flere end 9 besvarelser. For resultater i spørgsmål angående kategorier i krænkende handlinger opgøres resultaterne for mere end 19 besvarelser.

Lokale kortlægningsprocesser og opfølgning

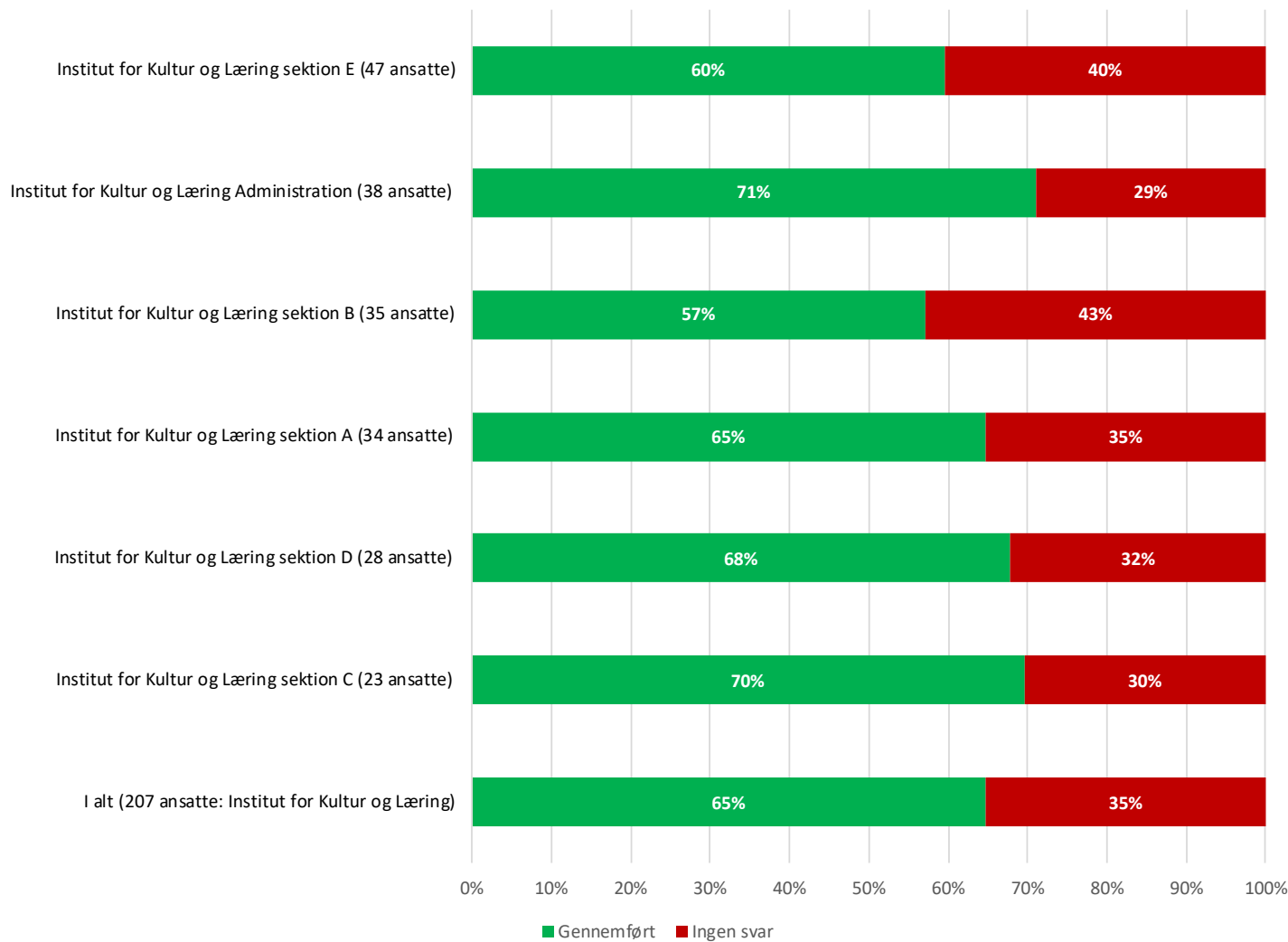
Trivselsbarometeret indgår sammen med fx en generel opsamling på MUS og GRUS og sygefraværs- og ulykkesstatistikkerne, som et input til de lokale dialogbaseret kortlægningsprocesser ifm. APV-arbejdet. Resultaterne fra Trivselsbarometeret kan bruges som inspiration til dialog om det fremadrettede, forebyggende og udviklende trivsels- og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at medarbejderne inddrages i efterfølgende vurdering og prioritering af resultaterne, da det kan bidrage til at skabe medejerskab om de indsatser, som igangsættes.

Arbejdsmiljøsektionen har udarbejdet guiden "Dialogguide til Trivselsbarometer 2023", der rådgiver om hvordan der følges op på resultaterne i Trivselsbarometeret og indeholder konkrete eksempler på opfølgende spørgsmål til dialogen. Formålet med drøftelsen og behandlingen af resultaterne er at igangsætte initiativer, der har til formål at fremme positive faktorer, løse udfordringer m.v.

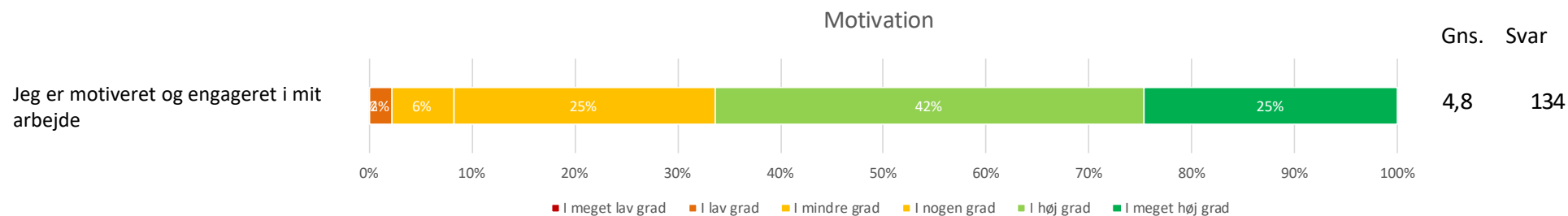
Herunder ses svarprocenterne.

Antallet af mulige respondenter findes i parenteser. Tallene i søjlerne svarer til den procentsats, som søjlen udgør af den fulde population.



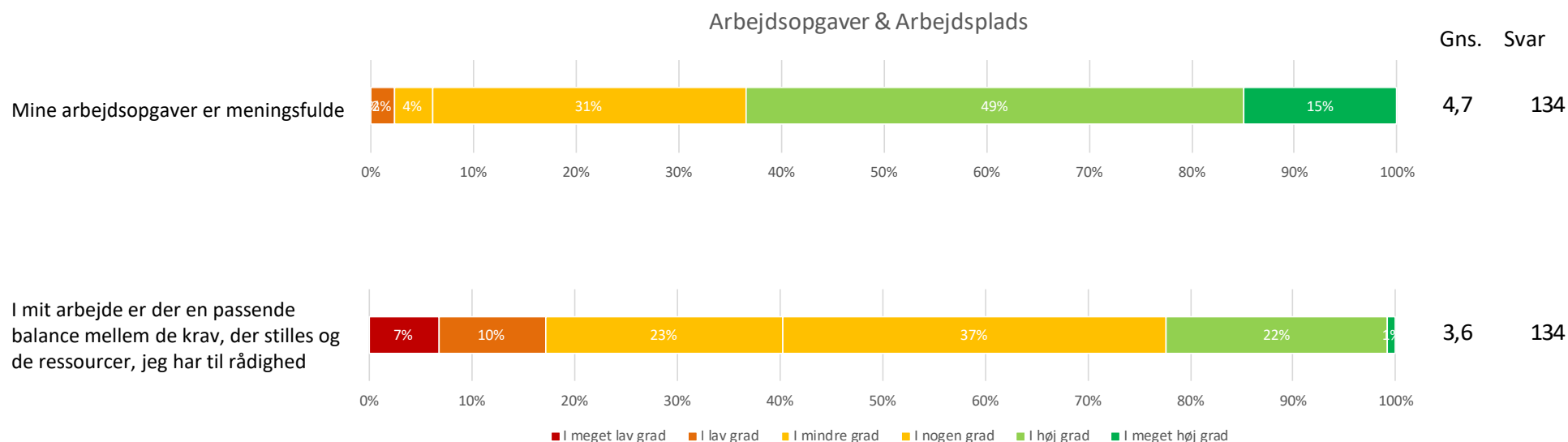
Temaet "Motivation" måler den generelle motivation i forbindelse med arbejdet.

Forskellige faktorer i jobbet kan have en betydning for motivation, bl.a. tilfredshed, engagement og trivsel, hvilket kan påvirke opgavevaretagelsen. Det er ofte individuelt, hvilke konkrete forhold, der opleves at påvirke motivationen, derfor anbefales det at være nysgerrig herpå i forbindelse med opfølgningen.



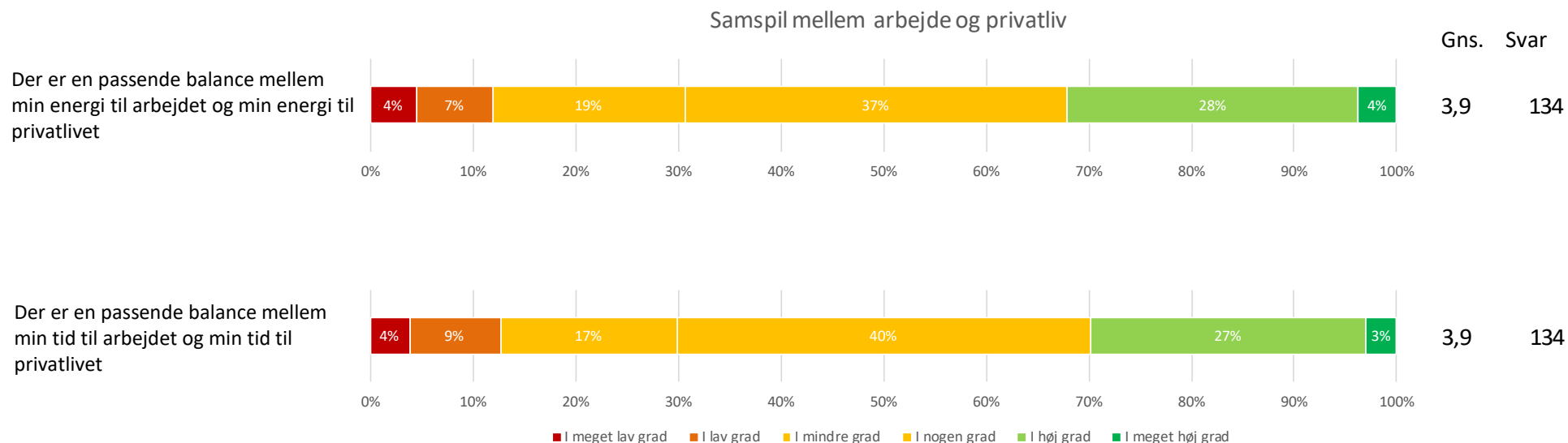
Temaet "Arbejdsopgaver & arbejdsplads" måler, i hvilken grad man oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde og hvordan man oplever samspillet mellem krav og ressourcer.

At man balance mellem kravene i arbejdet og de ressourcer man har til rådighed som værende passende har en betydning for trivslen. Mening i arbejdet handler om bl.a. formål og sammenhæng, dvs. at man oplever, at man yder en vigtig arbejdsindsats i forhold til arbejdsopgaverne og kan se, hvordan ens indsats indgår. Meningsfuldheden kan også påvirkes af, hvor fagligt kompetent til arbejdet man oplever at være, og i hvilken grad man føler sig som en del af de sociale forhold på arbejdspladsen.



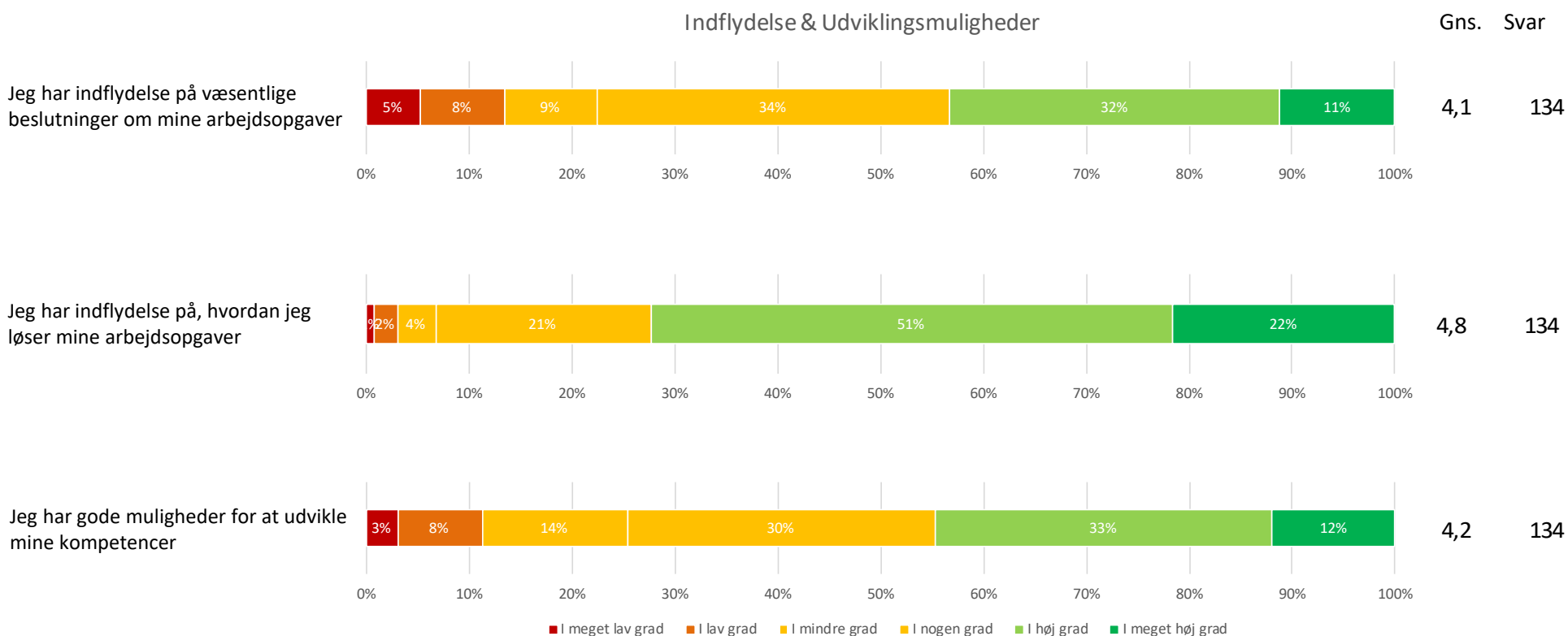
Temaet "Samspil mellem arbejde og privatliv" måler, hvordan man oplever samspillet mellem arbejdet og henholdsvis ens energiniveau og tidsforbrug, efter arbejdet.

Det er individuelt, hvornår der opleves en balance i samspillet mellem arbejde og privatliv. Det handler om i hvilken udstrækning man oplever at have energi og tid til både at bidrage til og mestre udfordringer og aktiviteter på henholdsvis arbejdet og i privatlivet. I forbindelse med opfølgningen er det væsentligt at reflektere over balancen mellem arbejdet og privatlivet, samt hvordan den ønskede balance kan opnås.



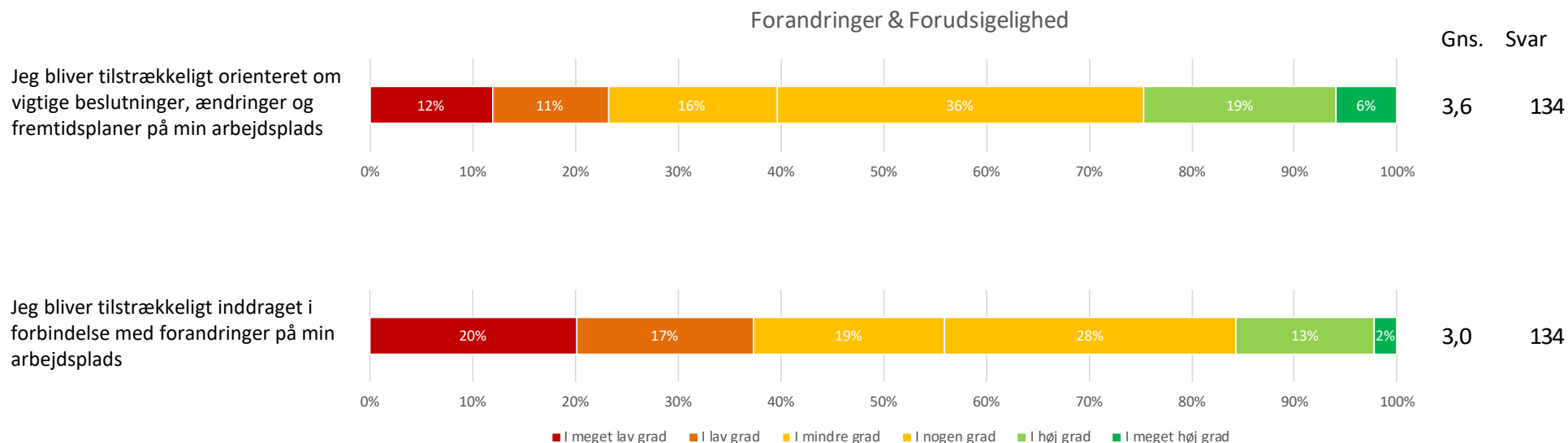
Temaet "Indflydelse & udviklingsmuligheder" måler, hvordan man oplever at have indflydelse og muligheder for at udvikle sig på arbejdet.

Indflydelse kan have forskellige betydninger for trivslen. Fx kan indflydelse medvirke til, at man oplever høje krav som overkommelige eller omvendt, at indflydelse medvirker til fx en oplevelse af øget kompleksitet. At krav opleves som overkommelige kan også give mindre risiko for stress. Det kan også påvirke trivslen i hvilken grad man oplever, at man løbende udvikler sig, kan gøre brug af sine evner og i hvilken grad man udfordres.



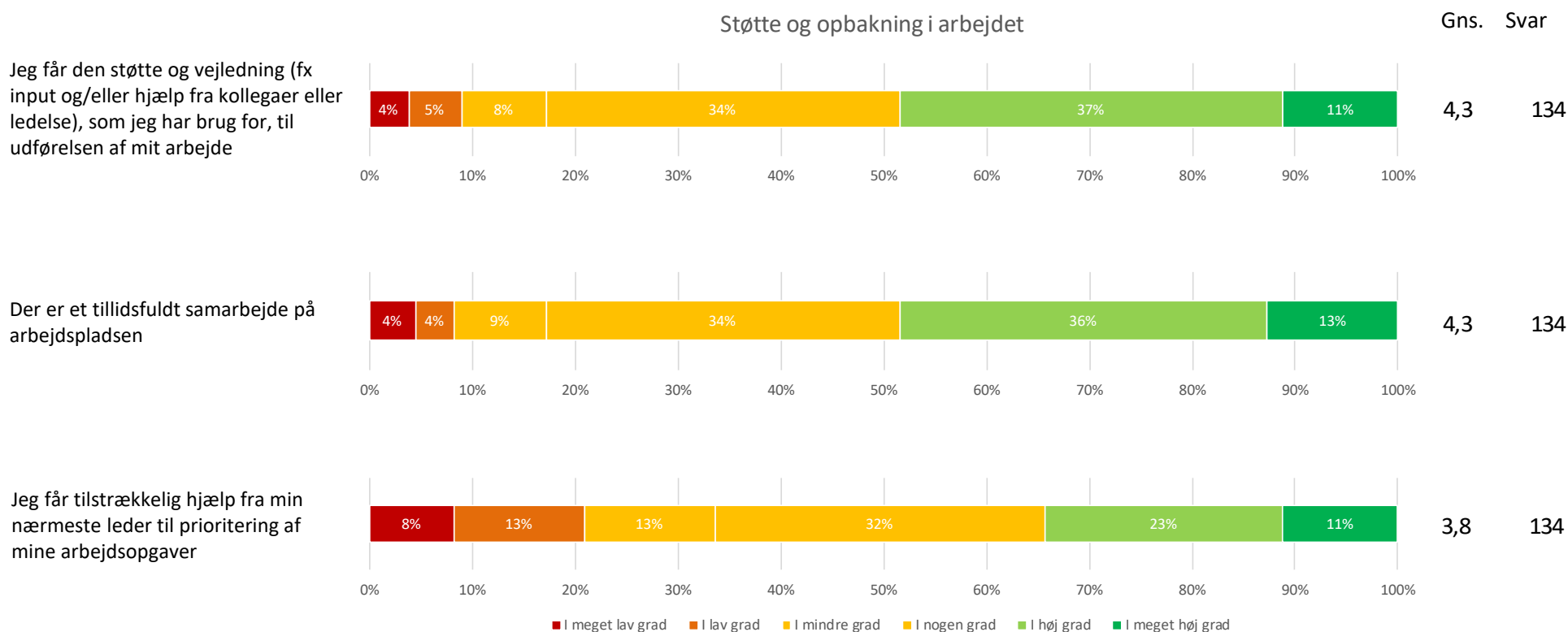
Temaet "Forandringer & forudsigelighed" måler, hvordan man oplever henholdsvis orienteringen om beslutninger m.v. og inddragelsen i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Forandringer kan påvirke trivslen, fx i form af hvordan man oplever stabilitet, tryghed, forventninger, værdier, krav og identitet i arbejdet. Dialog, klar og tydelig information (i det omfang det kan lade sig gøre i forhold til den konkrete forandring) samt inddragelse af berørte (som det er muligt og relevant) kan modvirke usikkerhed i forbindelse med forandringsprocesser på arbejdspladsen.



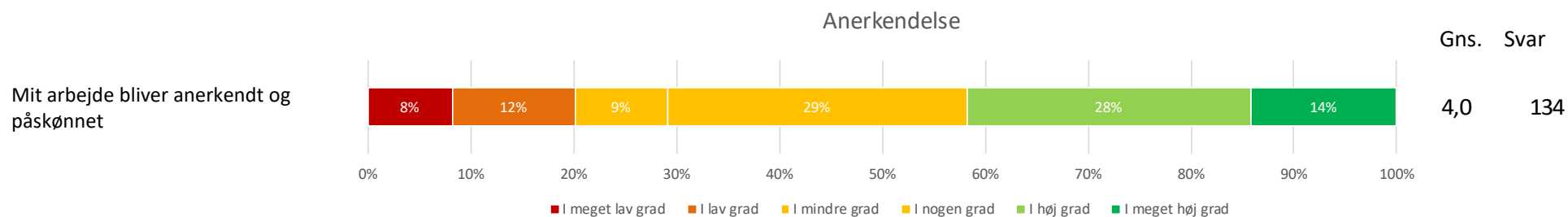
Temaet "Støtte og opbakning i arbejdet" måler, hvordan man oplever støtten og samarbejdet på arbejdspladsen, samt, hvordan man oplever, at nærmeste leder hjælper til prioritering af arbejdsopgaverne.

De sociale forhold på arbejdspladsen, at vi interesserer os for hinanden og bakker hinanden op kan have en betydning for trivslen. Støtte og opbakning kan være med til at man oplever arbejdsglæde, og have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress.



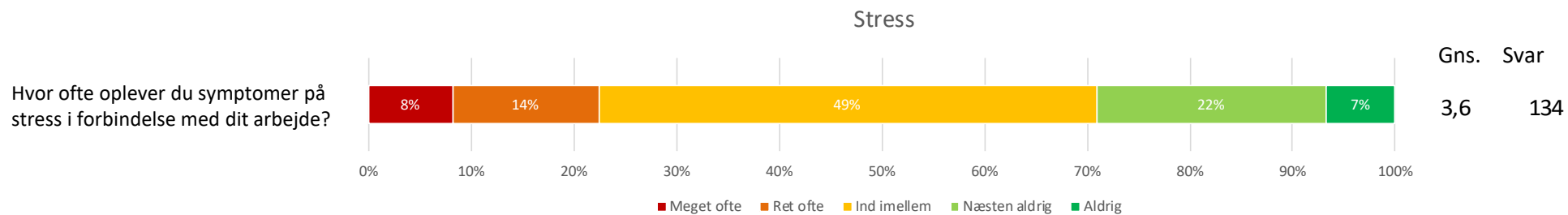
Temaet "Anerkendelse" måler, i hvilken grad det opleves, at ens arbejde bliver anerkendt og påskønnet.

Anerkendelse kan være med til, at man oplever arbejdet som endnu mere meningsfyldt og den faglige stolthed kan vokse, når vi får anerkendelse og de opgaver vi løser værdsættes.



Arbejdsbetinget stress er et sammensat problem, der kan have forskellige årsager og udtryk og i Trivselsbarometeret indgår ét spørgsmål om stress, som er defineret ved en tilstand, hvor en person fx føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller har svært ved at sove om natten på grund af bekymringer.

Spørgsmålet er hentet fra forskningsmæssige undersøgelser af, hvorvidt det er validt at benytte en enkelt-spørgsmåls måling af arbejdsbetinget stress til at identificere almindelig psykisk lidelse. Undersøgelserne påpeger, at i arbejdsgrupper kan spørgsmålet være et værktøj til effektivt, og ikke-påtrængende, at identificere risikogrupper. Efterfølgende kan der risikovurderes mere dybdegående for disse grupper.



Blandt de, der svarede "meget ofte" eller "ret ofte" i ovenstående spørgsmål, blev nedenstående tillægsspørgsmål aktiveret.

Hvor længe har du oplevet symptomerne?

%	n	
0%	-	Mindre end 2 uger
7%	2	2-4 uger
10%	3	1-3 måneder
83%	25	Mere end 3 måneder
100%	30	Total

Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om dine stresssymptomer?

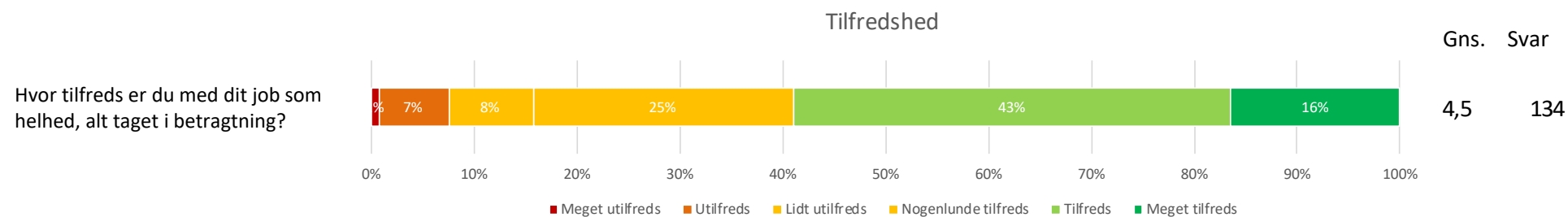
%	n	
33%	10	Ja
67%	20	Nej
100%	30	Total

Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

%	n	
30%	9	Leder
3%	1	Arbejdsmiljørepræsentant
3%	1	Tillidsrepræsentant
13%	4	Kollega/andre
67%	20	Har ikke meddelt

Temaet "Tilfredshed" måler den generelle tilfredshed i arbejdet.

Tilfredshed kan være et tegn på, at man samlet set oplever balance mellem kravene i arbejdet, ressourcer til rådighed, og mulighederne for at udvikle sig.



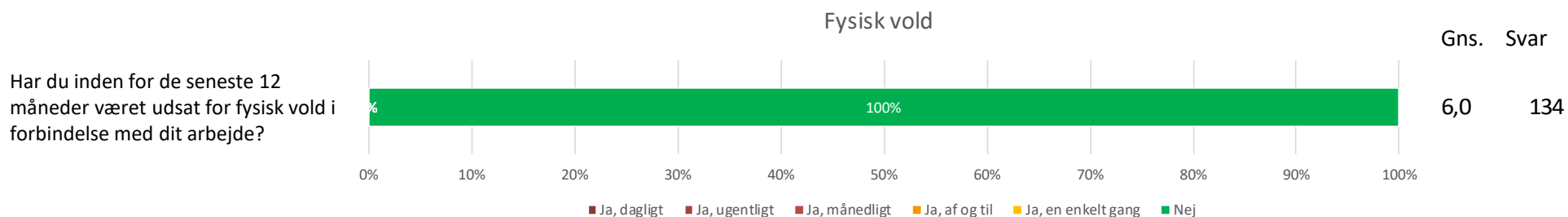
Trivselsbarometeret afdækker om deltagerne angiver at have været udsat for krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet i følgende kategorier:

- Fysik vold
- Trusler om vold
- Seksuel chikane
- Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

Aalborg Universitet accepterer ikke krænkende handlinger, uanset i hvilken form de evt. kan forekomme. Alle skal behandles med respekt og værdighed og trygt, sundt og sikkert kunne færdes på AAU. Krænkende handlinger kan have store konsekvenser for den enkelte, og derfor skal vi altid sørge for, at det der evt. forekommer, bliver hensigtsmæssigt håndteret og fortsætte med at arbejde målrettet og systematisk med at forebygge, at krænkende handlinger finder sted.

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

Fysisk vold (fortsat)

Fysisk vold er defineret som arbejdsrelateret fysisk vold, der giver fysisk skade, uanset om handlingen er udført med intention om at skade personen eller ej. Fysisk vold kan være angreb mod kroppen i form af spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, bid, niv, krads, spyt, overfald, kvælningsforsøg og knivstik.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for fysisk vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

*Flere svarmuligheder. n=0

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af fysisk vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af fysisk vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
0%	-	Har ikke meddelt

*Flere svarmuligheder. n=0

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

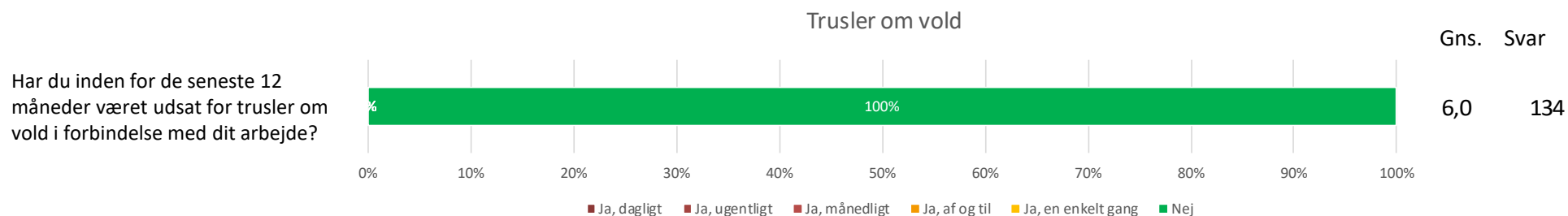
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

5. Finder fysisk vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde.

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

Trusler om vold (fortsat)

Trusler om vold er defineret som arbejdsrelateret trusler om vold, der kan være fremsat mundtligt (fx "jeg ved hvor du bor") eller fremsat med kropssprog (fx en knyttet næve). Truslerne kan også være rettet mod venner, familie eller ejendele. Truslerne om vold kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde

1. Hvis udsat for trusler om vold, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
0%	-	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

*Flere svarmuligheder. n=0

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af trusler om vold?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af trusler om vold til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
0%	-	Har ikke meddelt

*Flere svarmuligheder. n=0

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

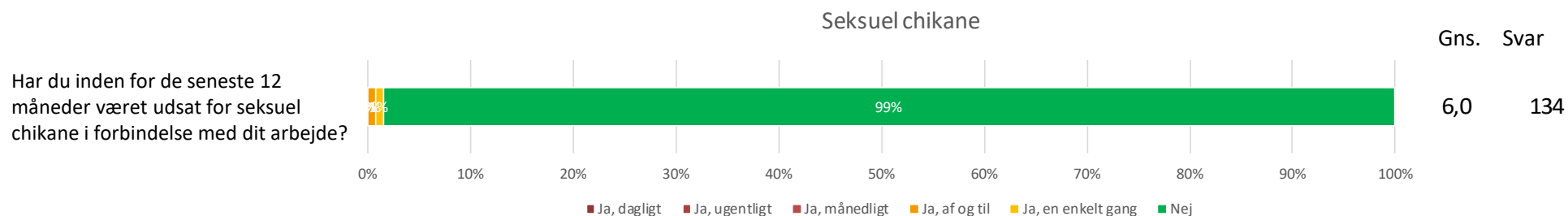
%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

5. Finder trusler om vold fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
0%	-	Nej
0%	-	Total

Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.



På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

Seksuel chikane (fortsat)

Seksuel chikane er defineret som krænkende handlinger af seksuel karakter, fx uønsket seksuel opmærksomhed. Handlinger af seksuel karakter kan ikke undskyldes med en fri omgangstone og kultur på arbejdspladsen. Seksuel chikane kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for seksuel chikane, fra hvem?

%	n	
0%	-	Nærmeste kollegaer/ledelse
100%	2	Personer fra andre dele af organisationen
0%	-	Studerende
0%	-	Eksterne parter

* Flere svarmuligheder. n=2

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af seksuel chikane?

%	n	
0%	-	Ja
100%	2	Nej
100%	2	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af seksuel chikane til?

%	n	
0%	-	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
0%	-	Tillidsrepræsentant
0%	-	Kollega/andre
100%	2	Har ikke meddelt

* Flere svarmuligheder. n=2

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
50%	1	Ja
50%	1	Nej
100%	2	Total

5. Finder seksuel chikane fortsat sted?

%	n	
0%	-	Ja
100%	2	Nej
100%	2	Total

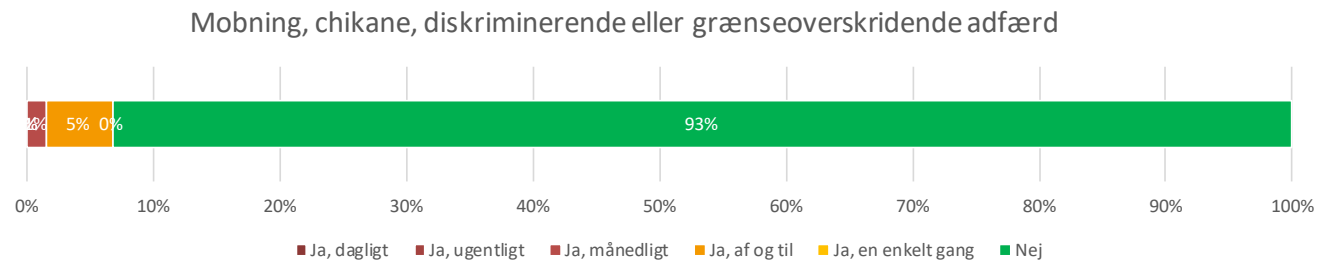
Grafen herunder viser, hvor mange, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning er defineret som, når en person regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange på grov vis, udsættes for handlinger, som personen finder sårende eller nedværdigende. En krænkende handling bliver til mobning, når personen, som handlingen er rettet mod, ikke er i stand til effektivt at forsvare sig mod handlingen.

Chikane er defineret som, når en person udsættes for handlinger i form af ydmygelse, mistænkeliggørelse eller forhånelse. Chikane kan fx forekomme via personlig kontakt, telefonisk, mail, SMS, sociale medier m.v.

Diskriminerende adfærd er defineret som, når en person udsættes for handlinger, der nedgør personen på baggrund af fx alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, etnicitet eller religiøs overbevisning. Diskriminerende adfærd kan forekomme via personlig kontakt, mail, SMS, sociale medier m.v.

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med dit arbejde?



Gns. Svar

5,9 134

På næste side vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

Mobning ... (fortsat)

Herunder vises resultaterne fra de personer, der har svaret, at de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde.

1. Hvis udsat for mobning ..., fra hvem?

%	n	
67%	6	Nærmeste kollegaer/ledelse
33%	3	Personer fra andre dele af organisationen
22%	2	Studerende
11%	1	Eksterne parter

* Flere svarmuligheder. n=9

2. Har du meddelt din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse af mobning ...?

%	n	
44%	4	Ja
56%	5	Nej
100%	9	Total

3. Hvem har du meddelt din oplevelse af mobning ... til?

%	n	
33%	3	Leder
0%	-	Arbejdsmiljørepræsentant
11%	1	Tillidsrepræsentant
22%	2	Kollega/andre
56%	5	Har ikke meddelt

* Flere svarmuligheder. n=9

4. Er der gjort en indsats for at tage hånd om det på arbejdspladsen?

%	n	
22%	2	Ja
78%	7	Nej
100%	9	Total

5. Finder den krænkende adfærd fortsat sted?

%	n	
44%	4	Ja
56%	5	Nej
100%	9	Total

Følgende tabel viser fordelingen af tilhørende temascorer for enhederne med mere end 10 besvarelser i rapportens område.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed
1. Aalborg Universitet	2274	4,7	4,3	4,1	4,5	3,7	4,4	4,3	3,5	4,6
2. Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet	545	4,7	4,1	3,8	4,3	3,5	4,1	4,0	3,4	4,4
3. Institut for Kultur og Læring	134	4,8	4,1	3,9	4,4	3,3	4,1	4,0	3,6	4,5
4.1 Institut for Kultur og Læring sektion E	28	4,8	4,1	3,8	4,2	2,8	4,0	3,9	3,1	4,3
4.2 Institut for Kultur og Læring Administration	27	5,0	4,5	4,4	4,7	4,0	4,6	4,5	4,0	5,1
4.3 Institut for Kultur og Læring sektion A	22	4,5	3,9	3,8	4,1	3,0	3,8	3,5	3,2	4,1
4.4 Institut for Kultur og Læring sektion B	20	4,7	3,9	3,6	4,2	3,3	4,0	3,4	3,3	4,2
4.5 Institut for Kultur og Læring sektion D	19	5,2	4,3	3,9	4,6	3,6	3,8	4,3	4,1	4,9
4.6 Institut for Kultur og Læring sektion C	16	4,6	4,1	3,6	4,3	3,1	4,5	4,1	3,9	4,3

Den følgende tabel viser temascorerne opdelt på forskellige variable. Resultaterne for et tema vises, når der er flere end 9 besvarelser til temaet.

	Antal svar	1. Motivation	2. Arbejdsopgaver & Arbejdsplads	3. Samspil mellem arbejde og privatliv	4. Indflydelse & Udviklingsmuligheder	5. Forandringer & Forudsigelighed	6. Støtte og opbakning i arbejdet	7. Anerkendelse	8. Stress	9. Tilfredshed
Institut for Kultur og Læring	134	4,8	4,1	3,9	4,4	3,3	4,1	4,0	3,6	4,5
VIP	104	4,7	4,0	3,8	4,3	3,1	4,0	3,8	3,4	4,3
TAP	29	5,0	4,5	4,3	4,8	4,0	4,6	4,6	4,0	5,1
Kvinde	98	4,8	4,1	3,9	4,4	3,3	4,1	4,0	3,5	4,6
Mand	36	4,8	4,2	3,8	4,3	3,3	4,2	3,9	3,7	4,4
Dansk	121	4,8	4,2	3,9	4,4	3,3	4,2	4,1	3,7	4,5
Ikke dansk	13	4,7	3,9	3,7	4,1	3,0	4,1	3,3	2,7	4,2
Fastansat	82	4,9	4,1	3,8	4,4	3,4	4,1	3,9	3,5	4,6
Tids-begrænset	52	4,7	4,2	4,0	4,3	3,2	4,2	4,1	3,7	4,4
Yngre end 45 år	42	4,6	4,1	4,0	4,2	3,1	4,2	4,0	3,6	4,3
45 år eller ældre	92	4,9	4,2	3,8	4,4	3,4	4,1	4,0	3,5	4,6

Punkt 4: Fælles - Opsamling på arbejdsmiljøseminar på SSH

D. 21. november blev der afholdt et arbejdsmiljøseminar på SSH hvor ledelse, AMR og SU medlemmer deltog fra SSH.

Der blev bl.a. arbejdet i grupper med følgende 4 spørgsmål:

- Hvad forudsætter et godt samarbejde i arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen?
- Hvilke erfaringer er der med at sammentænke arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalgsarbejdet?
- Hvordan sikres vidensdelingen på institutterne?
- Hvordan kan der sikres en sammenhæng mellem niveauernes (AAU, Fakultet, institut) hhv. arbejdsmiljø- og samarbejdsorganiseringer?

Grupperne skrev deres input ind i vedhæftede Whiteboard, hvor I kan finde de samlede kommentarer til spørgsmålene.

For at sikre, at drøftelserne ikke kun foregik på seminaret, men også fortsætter ude på institutterne, blev det aftalt på seminaret, at vi i de lokale arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg skal drøfte, hvordan det sikres, at vi har en god og sammenhængende arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisation på SSH og AAU.

Der ønskes derfor en drøftelse af dette. Der skal samles skriftligt op på punktet, som skal sendes til SSH.

Punkt 5: Fælles - Rundering i Aalborg og Sydhavnen

Punkt 6: Fælles - Eventuelt

Punkt 7: SU - Orientering v/ Keld

- Strategi og missioner. Nyoprettet hjemmeside [Sammen om missioner - Aalborg Universitet \(aau.dk\)](#)
- Status på EVU området
- Status på kandidatreformen

Punkt 8: SU - Forslag til nyt EU direktiv vedr. registrering af arbejdstid

[Nye regler for registrering af ansattes arbejdstid \(bm.dk\)](#)

Punkt 9: SU - Ny kompetencestrategi på AAU

Med den nye Viden for Verden 2022-2026 har det været relevant at revidere AAUs kompetencestrategi. Den nye kompetencestrategi forenkler og gør det nemt for ledere og medarbejdere at arbejde strategisk og systematisk med kompetenceudvikling på AAU, så vi imødekommer både individets og organisationens behov for kompetenceudvikling. Den nye kompetencestrategi rammesætter samtidig fælles høje ambitioner for kompetenceudvikling, så de bl.a. matcher ambitionerne i Viden for Verden 2022-2026.

Principper for kompetenceudvikling på AAU indeholder fem overordnede principper, som danner rammen om fremtidig kompetenceudvikling på AAU. Disse skal guide lederes og medarbejders fælles ansvar for relevant kompetenceudvikling. Disse fem principper præsenterer en definition af kompetenceudvikling, hvordan man arbejder strategisk og systematisk med kompetenceudvikling, årshjul for kompetenceudvikling, samt rolle- og ansvarsfordeling på forskellige niveauer ifm. kompetenceudvikling. Principperne er vedhæftet.

PRINCIPPER FOR KOMPETENCE- UDVIKLING PÅ AAU



**AALBORG
UNIVERSITET**

Indledning

Alle ledere og medarbejdere på AAU skal have mulighed for at vedligeholde og udvikle deres faglige, personlige og sociale kompetencer under hensyn til arbejdspladsens behov og den generelle udvikling på arbejdsmarkedet. Kompetenceudvikling skal bidrage til, at AAU opfattes som en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til både at tiltrække, udvikle og tilknytte kvalificerede medarbejdere. Det forudsætter gode rammer for individuel- og organisatorisk læring, og at medarbejdernes ressourcer anvendes i det daglige arbejde.

Principper for kompetenceudvikling

1. Kompetenceudvikling på AAU er udvikling af **forskningsmæssige, pædagogiske, administrative og ledelsesmæssige kompetencer** og foregår på både individuelt-, gruppe- og organisatorisk niveau med forskelligt indhold og perspektiv.
2. Kompetenceudvikling defineres som **"udvikling af viden og færdigheder"** i forhold til arbejdsmæssige udfordringer samt evnen til at handle kompetent i bestemte situationer.
3. Kompetenceudvikling er **et fælles anligende**, hvor ledelse og medarbejdere sikrer, at såvel AAU's behov som medarbejdernes faglige, personlige og sociale udvikling imødekommes.
4. Kompetenceudvikling **beslattes, planlægges og finansieres lokalt af den enkelte enhed** med fokus på prioritering af tid og ressourcer til kompetenceudviklingen.
5. Kompetenceudvikling **drøftes årligt i de lokale samarbejdsudvalg** ud fra et bagudrettet og fremadskuende perspektiv.

Hvad er kompetenceudvikling?

Kompetenceudvikling er alle de aktiviteter, som udfordrer, udvikler, træner, opdaterer og vedligeholder den enkelte medarbejders viden og færdigheder i forhold til aktuelle og kommende opgaver.

Der er forskel på, hvad der motiverer mennesker, og hvordan man lærer bedst. Læring internt på arbejdspladsen er ofte en hurtig og effektiv måde at gennemføre kompetenceudvikling på, mens mere omfattende, formaliserede læringsforløb kan understøtte større organisatoriske forandringsprocesser og kompetenceløft.



Kompetenceudvikling sker ikke alene hos den enkelte, men også i hele organisationen, i den måde vi arbejder sammen på og deler vores viden. Kompetenceudvikling er mere og andet end deltagelse i formelle kurser og uddannelsesforløb og kan ske på et individuelt niveau, i grupper og som tværgående organisatorisk læring.



Strategisk og systematisk kompetenceudvikling på AAU

Kompetenceudvikling på AAU skal være strategisk ved, at indsatserne tager udgangspunkt i den lokale enheds mål og opgaver, og dermed spiller sammen med både AAU's overordnede strategi og de lokale strategi- og handleplaner.

Et led i systematisk kompetenceudvikling på AAU er de årligt tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler (MUS/LUS) og løbende opfølgning herpå, f.eks. i form af individuelle samtaler, gruppeudviklingssamtaler (GRUS) og opsamling i de lokale samarbejdsudvalg. Ved at arbejde systematisk med kompetenceudvikling sikrer man, at udviklingsforløb og aktiviteter planlægges, gennemføres og følges op løbende, så de skaber effekt og resultater lokalt.

Ledere skal være i stand til fleksibelt at disponere både økonomi, tid og kompetenceudviklingsaktiviteter. På den måde sker kompetenceudvikling ikke kun én gang om året. Kompetenceudvikling skal fleksibelt kunne iværksættes, når behovet opstår.

Kompetenceudvikling med effekt

Kompetenceudvikling handler om at lære noget nyt og kunne anvende det for at blive bedre til sit job. Kompetenceudvikling medvirker bl.a. til, at medarbejderne

- får styrket den faglige, personlige og sociale kompetence og kvalitet i opgaveløsningen
- kan tilpasse sig ændringer i eksisterende opgaver og omstille sig til nye opgaver
- forstår samspillet mellem forskellige arbejdsområder og organisatoriske enheder

Leder og medarbejder skal sammen sikre relevant kompetenceudvikling af medarbejderen, og de skal i fællesskab sørge for at forventningsafstemme målet med kompetenceudviklingsaktiviteten, efterfølgende følge op på læringen. Endelig skal de sikre, at medarbejderen har mulighed for at anvende kompetencerne i opgaveløsningen. Det kan f.eks. ske på følgende måder:

- Lederen skal sammen med medarbejderen afklare og forventningsafstemme behovet for kompetenceudvikling, form for aktivitet (sidemandsoplæring, kurser etc.), forventning til udbytte og tidsramme, efterfølgende videndeling med kollegerne, etc. Denne afklaring vil ofte ske i forbindelse med en MUS, LUS og GRUS samtale
- Lederen skal sikre, at medarbejderen har den nødvendige tid til at deltage i kompetenceudviklingsaktiviteten, og at der er tid til forberedelse og efterfølgende tid til at afprøve og anvende den nye viden
- Lederen og medarbejderen bør lave en opfølgning senest en måned efter, at medarbejderen har gennemført aktiviteten. Hvad var udbyttet? Hvordan forventer medarbejderen at bringe den nye viden i spil? Hvornår, og hvordan kan medarbejderen viden dele med kolleger? Etc.

Samarbejdsudvalgenes og universitetsledelsens roller

Både direktionen og hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har ansvar for at fastlægge de overordnede strategiske kompetenceområder på AAU på baggrund af AAU's mission, vision og strategi. De strategiske kompetenceområder drøftes og evalueres én gang årligt i regi af HSU.

Hovedområderne og samarbejdsudvalgene identificerer og drøfter løbende behovet for egne indsatsområder for kompetenceudvikling under hensyntagen til AAU's strategi.

Afdelingerne og institutterne fastlægger sammen med de lokale samarbejdsudvalg de konkrete mål for afdelingens/instituttets kompetenceudvikling på baggrund af de eksisterende strategier

og fremtidige mål og opgaver. Denne afdækning kan ske gennem en dialog om enhedens mål og opgaver i forbindelse med f.eks. en lokal temadag. GRUS kan efterfølgende være en del af en sådan proces.

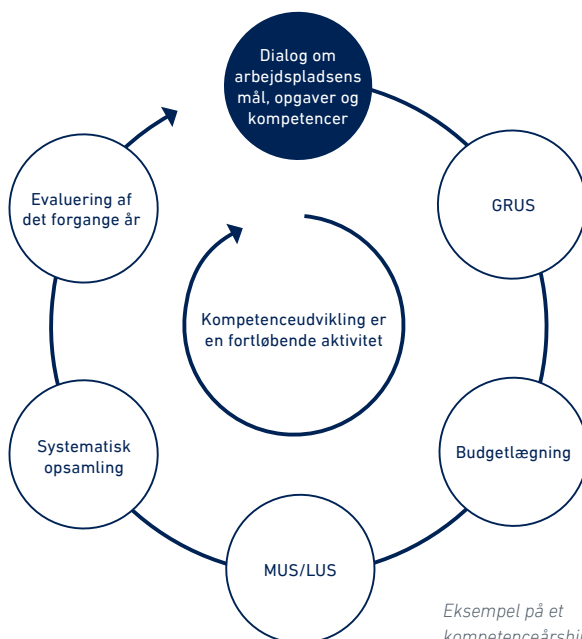
Årshjul for kompetenceudvikling

Medarbejdere og ledere skal minimum årligt forholde sig eksplicit til de eksisterende og fremtidige mål og opgaver for derigennem at have en dialog om, hvorvidt de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen.

GRUS er relevant som optakt til MUS, da den giver et overblik over gruppens fælles kompetencebehov og -overlap. GRUS kan også bruges som opfølgning efter MUS, hvor man deler udviklingsområder og planlægger gruppens fremadrettede arbejdsgange.

I MUS/LUS afklarers og forventningsafstemmes leder og medarbejder behovet for individuel kompetenceudvikling, form for aktivitet, forventning til udbytte og tidsramme, efterfølgende videndeling med kollegerne, etc. Der henvises i øvrigt til AAU-håndbogen, som beskriver relevante forhold ifm. afholdelse af MUS, LUS og GRUS på AAU.

Endelig samler ledelsen op og evaluerer, så der kan dannes et overblik over afdelingens/instituttets samlede udbytte af MUS-runden og behov for kompetenceudvikling. Et fælles overblik giver mulighed for at prioritere den samlede økonomiske ramme. Efter den fælles drøftelse i ledelsen kan man gennemføre et personalemøde, hvor man informerer om prioriteringer og baggrunden herfor.



Eksempel på et kompetenceårshjul

KOMPETENCEFONDEN

Det er muligt for den enkelte medarbejder at søge midler ved Den Statslige Kompetencefond til individuel kompetenceudvikling. Man kan læse mere om bl.a. ansøgningsproces, retningslinjer og deadlines [her](#).

Punkt 10: SU - Eventuelt

- Udpegning af ny HK TAP repræsentant til samarbejdsudvalget
- Punkter til kommende møder

Referat

Punkt 1: Fælles - Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Fælles - Orienteringspunkter v/Keld

Nyt fra HAMiU: Der er ikke så meget nyt at berette fra HAMiU. Der er møde i næste uge. Der er skrevet en update-artikel om resultaterne af trivselsbarometeret.

Arbejdstilsynet: Vi har haft besøg af Arbejdstilsynet på Kroghstræde 3. Det er anden gang indenfor de seneste 5 år. De blev taget godt imod og havde ikke behov for at tale med Keld. Vi fik en grøn smiley.

Det foregik stille og roligt. Det var en god snak om hvordan det går. Der blev talt meget om forandringer, og det issue er de opmærksomme på hos Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet varsler ikke længere besøg, så det er rart at have styr på hvor alting kan findes.

Handleplaner: Der skal laves nye handleplaner i forlængelse af arbejdet med trivselsbarometeret. Det er vigtigt at have en organisatorisk ramme der kan understøtte handleplanerne.

Økonomi: Det er en god ide at runde instituttets økonomi til SU møderne. Der er ikke meget nyt lige nu. Vi skal have studerende ind og have projekter ind – og være omhyggelige med ikke at bruge for mange penge. Vi plejer at være gode til at ramme rigtigt i forhold til budget og regnskab. Mere om dette senere på året.

Punkt 3: Fælles - Trivselsbarometer

Der er særlige opmærksomhedspunkter i forhold til tallene.

Det er dejligt at medarbejderne er glade for deres arbejde overordnet set og motiverede, men der er ting i forhold til arbejdsbelastning der skal tages hensyn til.

Worklife balance er stadig en udfordring. Måske det skal tænkes lidt anderledes ind i handleplanerne.

Seksuel chikane og mobning skal slet ikke foregå. Det er vigtigt, at medarbejderne henvender sig. Det giver mulighed for at gøre noget ved det. Vi opfordrer til at man henvender sig til sin personaleleder eller til AMiU repræsentant.

Mobning kan være mange ting. Det kan rumme mange aspekter. Der skal skabes et trygt rum, så man kan komme til andre med problemerne. Det handler i bund og grund om, at vi skal trives i vores arbejde.

Stresssymptomer i mere end 3 måneder. Her er 25 stk. for meget. Sektion D har haft en snak om det. Der er mange ting der skaber pres på medarbejderne. Det er et fælles problem.

Det er også noget, der optager fakultetet og vores lokale ledelse. Nogle af de ting vi har gjort organisatorisk har til hensigt at afhjælpe ovennævnte. Der skal være en klar

personaleledelse. Det kan være udfordrende at være ny, men det kan også være udfordrende at være langt henne i karrieren, og måske har forholdene ændret sig meget de senere år.

Den enkelte medarbejder skal have fokus på at bruge ressourcerne der findes i organisationen. Vi skal være ordentlige ved hinanden og have fokus på hvordan vi taler med og til hinanden.

Forskningsgrupperne skal have en vis størrelse, så man har nogen at læne sig op ad. Derfor har vi justeret dem. Det samme gælder for de administrative teams.

Det bekymrer, at det generelt ser dårligere ud på SSH end det gør på de andre fakulteter. Der skal gøres noget på flere niveauer. Det handler måske også om, at det er på SSH man lukker uddannelser oa.

I forhold til stress, kan man måske gøre noget for at man kan tale lidt mere åbent om det. Vi har her en god dialog, og det kan vi måske også gøre til et tema på medarbejdermøde.

Ved besøget af arbejdstilsynet talte vi om udviklingsforløbet med ekstern konsulent for administrationen, som har været rigtig godt for samarbejdet. Her spurgte de ind til hvad der bliver gjort for VIP.

Det er vigtigt for os at vi har nogle gode miljøer. Ledelsen har et ansvar, men det er også vigtigt, at den enkelte kollega og bidrager til det gode arbejdsmiljø. Nogle af problematikkerne ligger på et andet niveau.

Trivslen handler også om det sociale. I administrationen er man meget glade for at være sammen. Medarbejderne organiserer bl.a. spil eftermiddage for at lave nogle ting sammen uden for arbejdstid.

Man fornemmer også at VIP har det godt sammen. Grupperne fungerer forskelligt. Flere og flere ting spiser af forskningstiden, men der er også forskel på hvad der motiverer den enkelte inden for VIP gruppen, herunder også ift. det sociale.

Der er 20%, der føler sig meget lidt inddraget i beslutningerne på arbejdspladsen. Vi skal måske tænke beslutningsgange ind i guiden, hvis vi vil lave fokusgruppeinterviews.

Der ligger forskellige problematikker i trivselsundersøgelsen. Vigtigt at vi arbejder med trivslen og de ting, der udfordrer. Samtidig er det vigtigt, at vi husker at holde fast i det gode, vi har og som vi også kan arbejde med at føje til og gøre endnu bedre.

Skal vi gøre noget for at få mere information, for at kvalificere tallene?

Keld har talt med forskningsgruppelederne og den bredere ledelse om det. Vi skal også tænke sygefraværstatistik og ulykkesstatistik ind i handleplanerne.

Der har ikke været så mange overraskelser de sidste par gange vi har afholdt fokusgruppeinterviews, så det blev besluttet ikke at afholde dem i år. De skaber forventninger om, at der kommer noget håndgribeligt ud af det. Det kræver lidt kreativitet i forhold til, hvad vi skal gøre med handleplanerne. Trivselsbarometeret er også mere omfattende med mange flere spørgsmål end førhen, så der er mere data at arbejde med.

De øvrige sektioner/forskningsgrupper opfordres til også at arbejde med trivselsbarometeret.

Der blev nedsat en gruppe, som sender et udkast til handleplaner til AMiU. Denne gruppe består af Keld, Mette, Lone og Mette.

Punkt 4: Fælles - Opsamling på arbejdsmiljøseminar på SSH

Der var et oplæg, der var bedre end de øvrige ved at byde på ny information. Det handlede om HAMiU og HSU og forbindelserne til de lokale AMiU. Der blev samlet op på nogle pointer herfra, hvor noget handlede om erfaringer med samlede hhv. adskilte SU og AMiU.

Det var på dette møde at ideen til at forsøge med et samlet udvalg hos IKL blev født. Øvrige institutter har samlede udvalg. Det handler meget om vidensdeling på tværs, informationsflow og rettidig omhu. Informationen skal komme på de rigtige tidspunkter til udvalgene og som information fra udvalgene. Måske vi skal informere lidt mere til instituttet om, hvad der foregår på tværs.

Lige nu informeres i medarbejdermails og på medarbejdermøder. Vi arbejder med evt. nye formater i forhold til SU og AMiU.

Punkt 5: Fælles - Rundering i Aalborg og Sydhavnen

På det fysiske område kæmper man i Sydhavnen meget med de meget store skriveborde, som gør det svært at indrette kontorerne. Er i øjeblikket ved at arbejde på flere mindre skriveborde. Vi vil også gerne have plads til gæster.

Der er planer om ny rundering i Aalborg den 5. marts og 12. marts, og den 20. marts i Sydhavnen.

Punkt 7: SU - Orientering v/ Keld

- Strategier og missioner.
Møder er afholdt og der kommer workshops i de kommende uger
- Status på EVU-området.
Processen med at få sekretariatet på plads er stadig i gang.
- Status på kandidatreformen.
Intet nyt på området.

Punkt 8: SU - Forslag til nyt EU direktiv vedr. registrering af arbejdstid

Der er pt drøftelser i sektoren om hvordan direktivet skal håndteres i praksis. AAU melder ud når der er lavet et bud på hvordan det kan løses.

Det bemærkes at direktivet kan påvirke arbejdsformen for VIP, da denne i forvejen kan være kompleks. Der kan være en bekymring for arbejdets karakter, da det kan komme til at gå ud over den fleksibilitet som VIP er vant til at have.

Mange medarbejder har svært ved at forestille sig hvordan det skal kunne fungere i praksis. Der kan være fordele og ulemper ved at have tidsregistrering.

Orientering om EU-direktivet vedr. registrering af arbejdstid gives på et medarbejdermøde og/eller i en medarbejdermail.

Punkt 9: SU - Ny kompetencestrategi på AAU

AAU har fået en ny kompetencestrategi. Kompetencestrategien er oplagt at drøfte på MUS.

Meget af det vi gør i dag, er allerede med til at bidrage til kompetenceudvikling. Som fx publikationer, undervisning, Peer reviews og sparring med kolleger i internationale samarbejder. Kompetenceudvikling behøver derved ikke kun at være deltagelse i efteruddannelse og kurser.

Vi skal dog have en opmærksomhed på, at mange opgaver flytter sig, bl.a. grundet lukning af uddannelser.

Vi skal sikre at vi understøtter disse processer og at man er kompetenceudviklet til at kunne varetage nye opgaver.

Vi skal derudover sikre, at vi har et administrativt setup, som understøtter instituttets opgaveportefølje og VIP-medarbejdere.

Vi skal sørge for, at vi har kompetencerne til at understøtte de opgaver som møder os.

Punkt 10: SU - Eventuelt

- Udpegning af ny HK TAP-repræsentant til samarbejdsudvalget.
Tina Jessen er ny udpeget udvalgsmedlem af tillidsrepræsentanten for HK TAP.

Der er en bekymring for om de overenskomstmæssige lønstigninger vil have en økonomisk indvirkning/udfordring for instituttet.

Svar: Det er ikke noget det har betydning for indeværende budgetår, men det skal selvfølgelig regnes ind i budgettet for 2025 og frem.